

YUME : Journal of Management Volume 2 No. 3 2019Available at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI
KOMPETENSI DOSEN STMIK HANDAYANI MAKASSAR*****Analysis Of The Influence Of Leadership , Compensation,
Education And Training Through Competencies Of Lecturer
Performance On STMIK Handayani Makassar*****Mustikawati****Mahasiswa STIE AMKOP**Email : Mustikajani003@gmail.com**Ansar****Dosen STIE AMKOP**Email : ansar@stieamkop.ac.id**Muh. Yahya****Dosen STIE AMKOP**Email : yahya@stieamkop.ac.id**ABSTRAK**

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan terhadap dosen di kampus STMIK Handayani Makassar dengan sampel sebanyak 85 orang dosen. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada kampus STMIK Handayani Makassar. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada kampus STMIK Handayani Makassar. Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada kampus STMIK Handayani Makassar. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi dosen pada kampus STMIK Handayani Makassar. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi dosen pada kampus STMIK Handayani Makassar. Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi dosen pada kampus STMIK Handayani Makassar.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Kinerja.

ABSTRACT

The research method used is associative research with a quantitative approach. The study was conducted on lecturer of STMIK Handayani Makassar with a sample of 85 lecturer. Data analysis techniques used are path analysis techniques.

The results showed that Leadership had a positive and significant influence on the Performance of Lecturer in STMIK Handayani Makassar. Compensation had a positive but not significant influence on the Performance of Lecturer in STMIK Handayani Makassar. Education and Training had a positive and significant influence on the Performance of Lecturer in STMIK Handayani Makassar. Leadership had a positive and significant influence on the Performance of Lecturer through Competencies in STMIK Handayani Makassar. Compensation had a positive and significant influence on the Performance of Lecturer through Competencies in STMIK Handayani Makassar. Education and Training had a positive and significant influence on the Performance of Lecturer through Competencies in STMIK Handayani Makassar.

Keywords: *Conflict Management, Discipline, Work Ability, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola dan mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula (Sutrisnio, 2009:238). Pengembangan tenaga kerja dirasakan semakin penting dalam suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar - seminar, pemberian kursus pelatanganan lain - lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Antara faktor kepemimpinan dan sumber daya manusia selaku karyawan tidak dapat dipisahkan, dimana kemampuan kepemimpinan pada semua tingkatan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang secara langsung melaksanakan berbagai kegiatan organisasi. Artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdampak pada output atau hasil yang dicapai oleh organisasi.

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Handayani atau biasa disingkat STMIK Handayani adalah Lembaga Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kopertis Wilayah IX yang didirikan sejak tahun 1996, menyelenggarakan pendidikan berbasis Teknologi Informasi (IT). Sejak berdirinya dari tahun 1996 sampai saat ini mengalami perkembangan pesat sehingga jumlah mahasiswa yang terdaftar terus bertambah seiring dengan peningkatan jumlah tenaga pengajar dan kualitas pendidikan.

Adapun jurusan yang saat ini tersedia di STMIK Handayani Makassar terdiri dari 1 jurusan Magister Komputer yakni Jurusan Sistem Komputer, 3 jurusan Strata satu yakni Teknik Informatika, Sistem Komputer, Sistem Informasi serta 2 jurusan Diploma tiga yakni Manajemen Informatika dan Komputer Akuntansi.

Fenomena di lingkungan STMIK Handayani Makassar menunjukkan bahwa kinerja Dosen sebagai tonggak penyampaian ilmu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum maksimal seperti apa yang diharapkan. Sebagian Dosen belum mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Fenomena tersebut diyakini bahwa penyebabnya adalah faktor perilaku kepemimpinan baik dari ketua jurusan maupun struktural di atasnya yang dalam organisasi tersebut. Namun penulis melihat bahwa fenomena tersebut cenderung disebabkan tidak hanya oleh faktor kepemimpinan tetapi juga faktor kompensasi serta pelatihan dan pengembangan yang diterapkan dalam instansi tersebut.

Dengan fenomena tersebut, mendorong peneliti untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul : "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Dosen STMIK Handayani Makassar"

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Weirich dan Koontz dalam Yoga, 2006:171 menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan sendiri dan secara antusias bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Anoraga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Sutrisno, 2009:232).

Kompensasi

Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoadmodjo (2009:16), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Kompetensi

Pemaknaan kompetensi dari sudut istilah mencakup beragam aspek, tidak saja terkait fisik dan mental, tetapi juga aspek spiritual. Menurut Mulyasa (2011:87), "Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Kinerja

Istilah kinerja secara terminology merupakan terjemahan dari *performance*, yang berasal dari kata yaitu kenetika yang berarti kemampuan prestasi kerja, dengan demikian pengertian kinerja mengandung arti kemampuan kerja atau kerja. Sedangkan menurut pendapat (Supayan, 2007: 3) menyatakan kinerja adalah sebagai kapasitas kerja.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2007:13) data penelitian pada pendekatan kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti bermaksud menghilangkan subjektivitas dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian. Untuk keperluan tersebut penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa : (1) Observasi Metode ini dipergunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. (2) Wawancara Yaitu wawancara langsung untuk memperoleh informasi dari

responden terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian ini. (3) Kuesioner Adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid. (4) Dokumentasi Yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

Populasi

Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja dosen STMIK Handayani Makassar sejumlah 88 Orang,

Teknik analisis data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini, diseleksi berdasarkan validitasnya dan selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. (1) Analisis Deskriptif. Data yang sifatnya berupa dokumen-dokumen dari STMIK Handayani Makassar. (2) Analisis Regresi Berganda. Adapun data yang diperoleh dari pendekatan empiris dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji multiple regression (regresi berganda). Penggunaan model uji multiple regression, akan membantu untuk melakukan identifikasi setiap variasi independen yang diteliti, sehingga tampak variabel mana dari variabel bebas yang sangat berpengaruh terhadap dependen variabel, baik secara parsial maupun secara serempak.

Uji F

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis pertama, dilakukan uji F, yakni uji Kirelatif, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui variabel prestasi kerja karyawan. Uji bermakna jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $P < 0,05$, dengan demikian hasilnya adalah tolak H_0 dan terima H_a . Sebaliknya jika $P > 0,05$ maka terima H_0 dan tolak H_a .

Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Uji t

Uji t ini dilaksanakan untuk melihat signifikasi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilaksanakan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel.

Disamping dengan cara tersebut, diadakan pula penggabungan beberapa independent variabel dengan kelompok tertentu, yang selanjutnya diteliti bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap dependent variabel, sehingga akan nampak yang paling mempunyai pengaruh dan lebih signifikan.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisi jalur (*path analysis*). Menurut Streiner (2005,23) Dalam statistik, analisis jalur atau biasa lebih dikenal

dengan *Path Analysis* digunakan untuk mengetahui hubungan ketergantungan langsung diantara satu set variabel. *Path Analysis* adalah model yang serupa dengan model analisis regresi berganda, analisis faktor, analisis korelasi kanonik, analisis diskriminan dan kelompok analisis multivariat yang lebih umum lainnya seperti analisis anova, manova, anacova.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Hasil uji validitas baik dengan membandingkan nilai signifikansi (<0.05) pada masing-masing pertanyaan ataupun dengan membandingkan nilai Rhitung dengan nilai Rtabel maka item pertanyaan pada tabel KEPEMIMPINAN dinyatakan valid. Hasil uji validitas baik dengan membandingkan nilai signifikansi (<0.05) pada masing-masing pertanyaan ataupun dengan membandingkan nilai Rhitung dengan nilai Rtabel maka item pertanyaan pada tabel KOMPENSASI dinyatakan valid. Hasil uji validitas baik dengan membandingkan nilai signifikansi (<0.05) pada masing-masing pertanyaan ataupun dengan membandingkan nilai Rhitung dengan nilai Rtabel maka item pertanyaan pada tabel PENDIDIKAN DAN PELATIHAN dinyatakan valid. Hasil uji validitas baik dengan membandingkan nilai signifikansi (<0.05) pada masing-masing pertanyaan ataupun dengan membandingkan nilai Rhitung dengan nilai Rtabel maka item pertanyaan pada tabel KOMPETENSI dinyatakan valid. Hasil uji validitas baik dengan membandingkan nilai signifikansi (<0.05) pada masing-masing pertanyaan ataupun dengan membandingkan nilai Rhitung dengan nilai Rtabel maka item pertanyaan pada tabel KINERJA dinyatakan valid.

Nilai Cronbach's Alpha (0,856) lebih besar dari pada nilai alpha(0,6), maka kuesioner pada tabel KEPEMIMPINAN dinyatakan reliabel atau konsisten. Nilai Cronbach's Alpha (0,697) lebih besar dari pada nilai alpha(0,6), maka kuesioner pada tabel KOMPENSASI dinyatakan reliabel atau konsisten. Nilai Cronbach's Alpha (0,863) lebih besar dari pada nilai alpha(0,6), maka kuesioner pada tabel PENDIDIKAN DAN PELATIHAN dinyatakan reliabel atau konsisten. Nilai Cronbach's Alpha (0,823) lebih besar dari pada nilai alpha(0,6), maka kuesioner pada tabel KOMPETENSI dinyatakan reliabel atau konsisten. Nilai Cronbach's Alpha (0,920) lebih besar dari pada nilai alpha(0,6), maka kuesioner pada tabel KINERJA dinyatakan

Tabel 1. Hasil Uji Path Analysis 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.624	.482		.025
	Kepemimpinan	.617	.044	.639	.000
	Kompensasi	.074	.031	.065	.018
	Diklat	.308	.043	.319	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan table di atas, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 1 yaitu: $Y_1 = 6,624 + 0,617X_1 + 0,074X_2 + 0,308X_3 + e_1$. Nilai $\alpha_0 = 6,624$, artinya apabila kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan pendidikan dan pelatihan (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$), maka nilai kompetensi sebesar 6,624. Nilai $\alpha_1 = 0,617$, artinya apabila kepemimpinan (X_1) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,617 satuan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karena nilai sig. $< 0,05$. Nilai $\alpha_2 = 0,074$, artinya apabila kompensasi (X_2) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,074 satuan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,018 yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karena nilai sig. $< 0,05$. Nilai $\alpha_3 = 0,308$, artinya apabila pendidikan dan latihan (X_3) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,308 satuan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karena nilai sig. $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Path Analysis 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.642	.900		.072
	Kepemimpinan	.394	.083	.366	.000
	Kompensasi	.041	.058	.032	.483
	Diklat	.641	.080	.593	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 1 yaitu: $Z_1 = 1,642 + 0,394X_1 + 0,041X_2 + 0,641X_3 + e_1$. Nilai $\alpha_0 = 1,642$, artinya apabila kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan pendidikan dan pelatihan (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$), maka nilai kinerja sebesar 1,642. Nilai $\alpha_1 = 0,394$, artinya apabila kepemimpinan (X_1) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,394 satuan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karena nilai sig. $< 0,05$. Nilai $\alpha_2 = 0,041$, artinya apabila kompensasi (X_2) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,178 satuan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,483 yang berarti kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi karena nilai sig. $> 0,05$. Nilai $\alpha_3 = 0,641$, artinya apabila pendidikan dan latihan (X_2) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,019 satuan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karena nilai sig. $< 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Path Analysis 3

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.638	.894		-1.833	.070
	Kepemimpinan	.210	.151	.195	1.391	.168
	Kompensasi	.018	.059	.014	.311	.757
	Diklat	.549	.102	.508	5.384	.000
	Kompetensi	.298	.206	.267	1.448	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 2 yaitu: $Y_2 = 1,638 + 0,210X_1 + 0,018X_2 + 0,549X_3 + 0,298Y_1 + e_1$. Nilai $\beta_0 = 1,638$, artinya apabila kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan pendidikan dan latihan (X_3) serta kompetensi (Y_1) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$), maka nilai kinerja dosen sebesar 1,638. Nilai $\beta_1 = 0,210$, artinya apabila kepemimpinan (X_1) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,210 satuan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,168 yang berarti kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan kinerja karena nilai sig. $> 0,05$. Nilai $\beta_2 = 0,018$, artinya apabila kompensasi (X_2) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,018 satuan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,757 yang berarti kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karena nilai sig. $> 0,05$. Nilai $\beta_3 = 0,549$, artinya apabila pendidikan dan latihan (X_3) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,549 satuan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti pendidikan dan latihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai sig. $< 0,05$. Nilai $\beta_4 = 0,298$, artinya apabila kompetensi (Y_1) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,298 satuan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,012 yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai sig. $> 0,05$.

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Keterangan	R Square	Adjusted R Square
Model Jalur 1	0,165	0,148
Model Jalur 2	0,275	0,252

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4 maka, Menghitung e_1 pada persamaan struktur 1 dengan cara :

$$(1 - R^2)^2 = (1 - 0,165)^2 = 0,697$$

Menghitung e_2 pada persamaan struktur 2 dengan cara :

$$(1 - R^2)^2 = (1 - 0,275)^2 = 0,526$$

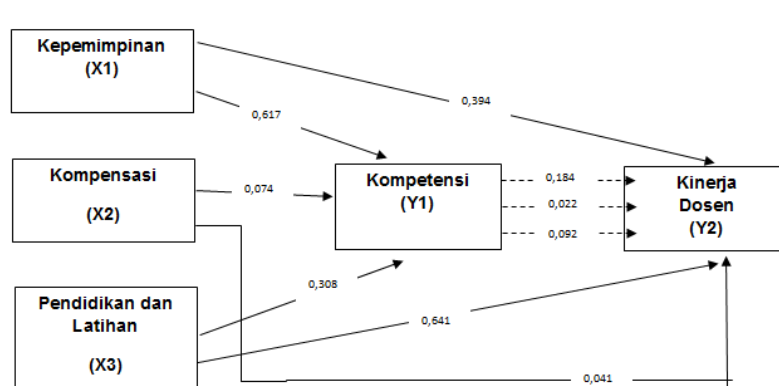
$$\text{Total } R^2 = 1 - (e1 \times e2) = 1 - (0,697 \times 0,526) = 1 - 0,367 = 0,633$$

Kesimpulan untuk total R^2 pada model yang digunakan adalah 0,633 atau 63,3%. Artinya bahwa model dengan persamaan ini, variabel independen (kepemimpinan, kompensasi, dan pendidikan dan pelatihan) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 63,3% sisanya sebesar 36,7% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Keterangan	Pengaruh Langsung (Unstandardized Coefficient)	Sig.	Pengaruh Tidak Langsung	Ket.
Persamaan Jalur 1 Kepemimpinan → Kompetensi Kompensasi → Kompetensi Pendidikan dan Latihan → Kompetensi	0,617 0,074 0,308	0,000 0,018 0,000		H1 Diterima H2 Diterima H3 Diterima
Persamaan Jalur 2 Kepemimpinan → Kinerja Kompensasi → Kinerja Pendidikan dan Latihan → Kinerja	0,394 0,041 0,641	0,000 0,438 0,000		H1 Diterima H2 Diterima H3 Diterima
Kepemimpinan → Kompetensi → Kinerja Kompensasi → Kompetensi → Kinerja Pendidikan dan Latihan → Kompetensi → Kinerja			(0,617 x 0,298) = 0,184 (0,074 x 0,298) = 0,022 (0,308 x 0,298) = 0,092	H4 Diterima H5 Diterima H6 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018



Keterangan:

—→ Pengaruh Langsung

- - - -> Pengaruh Tidak Langsung

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,394 dengan signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai koefisien bernilai positif dan mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, apabila kinerja dosen mengalami peningkatan berarti terjadi peningkatan kepemimpinan yang baik pada kampus STMIK Handayani Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja dosen mengalami penurunan berarti mesti terjadi penurunan kepemimpinan pada Kampus STMIK Handayani Makassar.

Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utarri (2015) yaitu Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Wonogiri) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronald Sukwadi dan Yonathan (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja. Artinya, siapapun yang menjadi pemimpin tidak mempengaruhi kinerja dosen.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja dosen, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,041 dengan signifikansi 0,483. Dikarenakan nilai koefisien bernilai positif dan mempunyai nilai signifikansi $0,483 > 0,05$, artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, apabila kinerja dosen mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan kompensasi. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja dosen mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan kompensasi di STMIK Handayani Makassar.

Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta) yang dalam temuannya bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui melalui kepuasan kerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Catherine Nathania (2016) bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam penentuan kinerja karyawan.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sebagai contoh, beberapa dosen mungkin masih sering terlambat pada jam kuliahnya atau beberapa kali mengabaikan kelas yang diampu. Maka kampus memberikan kompensasi bagi dosen yang dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas mengajar. Dengan demikian, dosen yang masih belum disiplin dapat memperbaiki kinerja dengan adanya kompensasi yang diberikan.

Pengaruh Pendidikan Dan Latihan terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh langsung antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja dosen, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,641 dengan signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai koefisien bernilai positif dan mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, apabila kinerja dosen mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan Pendidikan dan Pelatihan yang baik oleh dosen di STMIK Handayani Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja dosen mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan Pendidikan dan Pelatihan pada dosen STMIK Handayani Makassar.

Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Ketut Dartha (2010) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga ditemukan oleh Riza Rezita (2015) bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik kesempatan untuk menerima pendidikan dan latihan bagi dosen, akan semakin menunjang kinerja dalam proses perkuliahan. Sebab, pendidikan dan latihan yang diberikan secara langsung dapat meningkatkan dosen dalam mengajar.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kompetensi Dosen

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kompetensi dosen, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,617 dengan signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai koefisien bernilai positif dan mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen. Dengan demikian, apabila kompetensi dosen mengalami peningkatan berarti terjadi peningkatan kepemimpinan yang baik pada kampus STMIK Handayani Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kompetensi dosen mengalami penurunan berarti mesti terjadi penurunan kepemimpinan pada Kampus STMIK Handayani Makassar.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Amanahutuzriah (2010) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Di SDN 035 Tembilahan . Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di SDN 035 Tembilahan memperoleh hasil persentase akhir 64,15 dikategorikan baik, dimana terletak pada interval 61-80%. Kompetensi Guru di SDN 035 Tembilahan yang memperoleh hasil persentase akhir 77,13 dikategori baik, dimana terletak pada interval 61-80%. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidaknya, penulis melakukan analisis data dengan menggunakan regresi sederhana disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru, karena $F_{hitung} = 5,40 > F_{tabel} = 4,15$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan besar pengaruh yang diberikan 62,41 % dan 37,59 % dipengaruhi faktor lain

Pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi Dosen

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kompetensi dosen, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,074 dengan signifikansi 0,018. Dikarenakan nilai koefisien bernilai positif dan mempunyai nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, apabila kompetensi dosen mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan kompensasi. Demikian pun sebaliknya, apabila kompetensi dosen mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan kompensasi di STMIK Handayani Makassar.

Penelitian sebelumnya juga mendukung hal serupa. Penelitian dilakukan oleh Hamlan Daly (2012) yaitu Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kompetensi Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil Penelitian ini bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kompetensi Dosen

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh langsung antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap kompetensi dosen, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,308 dengan signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai koefisien bernilai positif dan mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen. Dengan demikian, apabila kompetensi dosen mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan Pendidikan dan Pelatihan yang baik oleh dosen di STMIK Handayani Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kompetensi dosen mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan Pendidikan dan Pelatihan pada dosen STMIK Handayani Makassar.

Penelitian serupa juga mendukung hasil ini oleh Danang Purnomo (2011) dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta dampaknya Pada kinerja Pramuwisata Bali. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pramuwisata Bali dengan nilai koefisien sebesar 0,802 yang artinya variabel Pendidikan dan Pelatihan memiliki sumbangan pengaruh sebesar 80,2% dan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramuwisata Bali dengan nilai koefisien sebesar 0,563 yang artinya variabel Kompetensi memiliki sumbangan pengaruh sebesar 56,3% dan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen melalui Kompetensi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompetensi, diperoleh nilai koefisiennya lebih kecil dari pengaruh langsung ($0,184 < 0,394$). Akan tetapi dikarenakan pengaruh langsung kepemimpinan (X1) terhadap kompetensi (Y1) dan pengaruh langsung kompetensi (Y1) terhadap kinerja (Y2) adalah signifikan, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

melalui kompetensi dosen. Dengan demikian, apabila kinerja dosen mengalami peningkatan berarti akan terjadi peningkatan kepemimpinan serta didukung dengan kompetensi dosen di Kampus STMIK Handayani Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja dosen mengalami penurunan berarti akan terjadi penurunan kepemimpinan serta didukung dengan menurunnya kompetensi oleh dosen pada Kampus STMIK Handayani Makassar.

Temuan ini tentunya sejalan dengan Teori Siska Pristiningsih (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada CV Harapan Baru bahwa salah satu gaya kepemimpinan berdampak dalam memaksimalkan kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen melalui Kompetensi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui kompetensi, diperoleh nilai koefisiennya lebih kecil dari pengaruh langsung ($0,022 < 0,041$). Akan tetapi dikarenakan pengaruh pengaruh langsung kompensasi (X_2) terhadap kompetensi (Y_1) dan pengaruh pengaruh langsung kompetensi (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) adalah signifikan, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi dosen. Dengan demikian, apabila kinerja dosen mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan kompensasi serta didukung dengan kompetensi dosen di Kampus STMIK Handayani Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja dosen mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan kompensasi serta didukung dengan menurunnya kompetensi oleh dosen pada Kampus STMIK Handayani Makassar.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darso (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja dosen. Kemudian, Shalahuddin (2017) menemukan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Dosen Melalui Kompetensi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh tidak langsung antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi, diperoleh nilai koefisiennya lebih kecil dari pengaruh langsung ($0,092 < 0,641$). Akan tetapi dikarenakan pengaruh pengaruh langsung Pendidikan dan Pelatihan (X_3) terhadap kompetensi (Y_1) dan pengaruh pengaruh langsung kompetensi (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) adalah signifikan, artinya Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi dosen. Dengan demikian, apabila kinerja dosen mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan Pendidikan dan Pelatihan serta didukung dengan kompetensi dosen di Kampus STMIK Handayani Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja dosen mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan Pendidikan dan Pelatihan serta didukung dengan menurunnya kompetensi oleh dosen pada Kampus STMIK Handayani Makassar.

Temuan ini tentunya sejalan dengan hasil penelitian Ilman Ataunur (2015) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan kinerja pegawai. Hal yang sama juga ditemukan oleh Eny Ariyanto (2015) bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan menunjang kesempatan pendidikan dan pelatihan bagi dosen maka dapat meningkatkan kinerjanya dalam proses perkuliahan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada dosen di Kampus STMIK Handayani Makassar dalam upaya menyelidiki pengaruh kepemimpinan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi dosen, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Dosen pada STMIK Handayani Makassar
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Dosen pada STMIK Handayani Makassar
3. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi Dosen pada STMIK Handayani Makassar
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada STMIK Handayani Makassar
5. Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen pada STMIK Handayani Makassar
6. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen pada STMIK Handayani Makassar
7. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi dosen pada STMIK Handayani Makassar
8. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi dosen pada STMIK Handayani Makassar
9. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi dosen pada STMIK Handayani Makassar

REFERENSI :

- Aditama, Yoga, Tjandra. 2006. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi. Kedua. UI-Pres, Jakarta.
- Ahmad S Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka. Utama. Jakarta
- Alwi, Syafaruddin. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan. Kompetitif, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta
- Andrian, Irianto. 2001. Panduan Pengembangan Organisasi. Penerbit Andi. Yogyakarta

- Anoki Herdian Dito, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet. Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, Tesis,. Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung
- Aulia dan Troena. 2013. Kompensasi dalam Perusahaan. Cipta : Jakarta.
- Berelson dan G,A,Steiner. 2005 . Human Behavior : an Inventory of Scientific Findings.New York : Harcourt, Brace & World, Inc
- Darso. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. Magister Adminitrasi Publik, Universitas Terbuka, Jakarta
- Dessler Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Edisi Kesepuluh. Jilid Dua PT Indeks halaman 46
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 5(1), 25-41.
- Efendy, Onong* Uchana. 2005. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung:Remaja Rosda Karya.
- Fathonah, Siti., dan Ida Utami. 2011. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi. Excellent Jurnal Vol. 1 No. 1
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personaliala dan Sumberdaya Manusia,Edisi. Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Hani Handoko. 2005. Manajemen Personaliala Dan Sumber daya Manusia, Edisi. Revisi. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

- Hasan Racmany, 2006. *Kepemimpinan dan Kinerja*, Edisi pertama Yapensi Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Henry Simamora. 2000. *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- I Ketut Dartha . 2015. *Pengaruh Pendidikan DaN Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang*. Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan Malang
- Ilman ataunur, 2015, *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk*, Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Indah Ayu Johanda Putri. 2016. *Analisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Doktor Ekonomi Vol. 1 No.1 Untag, Surabaya.
- John R. Schermerhorn, Jr, 2003, *Manajemen*, edisi kelima, Andi Yogyakarta. Malayu SP
- Manahan p. Tampubolon. (2004). *Manajemen Operasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. 2009. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mondy , and Noe, (1993). *Human Resource Management*, United States of America. : A Division of Simon & Schuster, Inc. Musanef
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan. Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mustopadidjaya (2002), *Manajemen Proses Kebijakan Publik,. Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: LAN
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nursalam. 2003. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika

- Rahinnaya, Rafdan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016 - Articles Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang)
- Ramzan, Zubair, Ali, & Arslan, (2014). Kompensasi identik dengan upah, gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau guru (Rizal, Idrus, & Djumahir, 2014)
- Ronald Sukwadi. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Ukm. Program Studi Teknik Industri, Universitas Katolik Indonesia
- Setyaningdyah, Endang., Umar Nimran., Kertahadi., and Armanu Thoyib. (2013). The. EffectOf Human Resource Competence, Organisational Commitment And. Transaction and Employee's Performance. Interdisciplinary Journal of. Contemporary Research in Business. Vol 5. No 4: 140-153. Siagian, Sondang P. (2009).
- Siagian Sondang P., 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan, PT Rineka
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sule dan Saefullah, 2005. Pengantar Manajemen,. Jakarta. Prenada Media
- Suparta Wayan Gede., 2007. Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Terhadap Disiplin dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.
- Sutrisno Edy DR., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Terry George R., Leslie W. Rue., 2005. Dasar-Dasar Manajemen, Bumi Aksara : Jakarta.
- Triton, 2005. Manajemen dan Karyawan,. Jakarta. Prenada Media
- Thoha Miftah., 2009. Kepemimpinan dalam Manajemen, Rajawali Pers : Jakarta

Trianto. (2006). Kompetensi dalam Kompetisi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Winardi, J, 2000, Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta